



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE DERECHO

**ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: UN ANÁLISIS DE LA
EFECTIVIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Abogado

AUTOR: Ariana Nicole Moreta Gallardo
Jonathan David Yugcha Vargas
TUTOR: Allison Solange Cerpa Tambaco

Quito-Ecuador
2025

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Ariana Nicole Moreta Gallardo con documento de identificación N° 1755010434 y Jonathan David Yugcha Vargas con documento de identificación N° 1724549819; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo, declaramos no he utilizado herramientas de inteligencia artificial, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 11 de julio del año 2025

Atentamente,



Ariana Nicole Moreta Gallardo
1755010434



Jonathan David Yugcha Vargas
1724549819

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Nosotros, Ariana Nicole Moreta Gallardo con documento de identificación No. 1755010434 y Jonathan David Yugcha Vargas con documento de identificación No. 1724549819, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: UN ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA , el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogados en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 11 de julio del año 2025

Atentamente,



Ariana Nicole Moreta Gallardo
1755010434



Jonathan David Yugcha Vargas
1724549819

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Allison Solange Cerpa Tambaco con documento de identificación N° 1004325260, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ACOSO LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO: UN ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA, realizado por Ariana Nicole Moreta Gallardo con documento de identificación N°1755010434 y por Jonathan David Yugcha Vargas con documento de identificación N° 1724549819, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción de Artículo académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 11 de julio del año 2025

Atentamente,



Allison Solange Cerpa Tambaco
1004325260

Título: Acoso laboral en el sector público: Un análisis de la efectividad en la legislación ecuatoriana

Resumen

El acoso laboral, también conocido como **mobbing**, constituye una forma de violencia psicológica persistente que afecta la dignidad, salud y desempeño de las personas trabajadoras. En este contexto, el Ecuador ha implementado medidas legislativas para disminuir esta problemática, mismas que se han presentado especialmente en el sector público, donde las relaciones jerárquicas, la estabilidad laboral y la burocracia pueden generar condiciones propicias para su ocurrencia. El presente artículo analiza la efectividad de la legislación ecuatoriana y la efectividad en la prevención, sanción y reparación del acoso laboral dentro del sector público, a partir de una revisión doctrinaria, normativa y jurisprudencial. Por otra parte, se examinarán instrumentos internacionales como el Convenio 190 de la OIT y su incorporación al marco jurídico nacional; así como las disposiciones del Código de Trabajo, (LOSEP) y el Código Orgánico Integral Penal. Asimismo, se evalúa la actuación de instituciones encargadas de la protección de derechos laborales, como el Ministerio de Trabajo e instancias judiciales. Los hallazgos evidencian vacíos normativos, debilidades en los mecanismos de denuncia y escasa aplicación efectiva de sanciones, lo que limita la garantía de entornos laborales seguros. Se concluye con la necesidad de fortalecer la normativa, capacitar a los servidores públicos frente a la prevención ante el acoso y establecer políticas integrales que promuevan una cultura institucional basada en el respeto de la mano con la igualdad, protección de los derechos humanos en el trabajo.

Palabras clave: acoso laboral, sector público, legislación ecuatoriana, derechos laborales, Convenio 190 OIT.

Abstract

Workplace harassment, also known as mobbing, constitutes a form of persistent psychological violence that affects the dignity, health, and performance of workers. In this context, Ecuador has implemented legislative measures to reduce this problem, which has been particularly prevalent in the public sector, where hierarchical relationships, job stability, and bureaucracy can create favorable conditions for its occurrence. This article analyzes the effectiveness of Ecuadorian legislation in preventing, punishing, and redressing workplace harassment within the public sector, based on a review of doctrine, regulations, and jurisprudence. It examines international instruments such as ILO Convention 190 and its incorporation into the national legal framework, as well as the provisions of the Labor Code, the Organic Law on Public Service (LOSEP), and the Comprehensive Organic Criminal Code. It also evaluates the performance of institutions responsible for the protection of labor rights, such as the Ministry of Labor and judicial bodies. The findings reveal regulatory gaps, weaknesses in reporting mechanisms, and limited effective enforcement of sanctions, which limit the guarantee of safe work environments. The findings conclude with the need to strengthen regulations, train public servants in harassment prevention, and establish comprehensive policies that promote an institutional culture based on respect, equality, and the protection of human rights at work.

Keywords: workplace harassment, public sector, Ecuadorian legislation, labor rights, ILO Convention 190.

Contenido

Resumen	5
Abstract	6
1. Introducción	8
2. Objetivos	12
3. Metodología	13
4. Resultados	14
4.1 Elementos doctrinarios del acoso laboral y su impacto a nivel mundial	14
4.2 Principios y normativas que regulan el acoso laboral en el sector público ecuatoriano	21
4.3 Estrategias para prevenir el acoso laboral en el Ecuador	26
5. Discusión	29
6. CONCLUSIONES	32
7. RECOMENDACIONES	34
Bibliografía	35

1. Introducción

El trabajo existe desde el momento en que el ser humano comenzó a transformar la naturaleza y el medio que le rodea, es decir desde hace millones de años cuando se dedicaban a la caza, pesca, agricultura a cambio de una remuneración. En la historia del trabajo inicia formalmente en la Revolución Industrial donde redefinió cambios tecnológicos, condiciones laborales, de salario, clases sociales etc., que constituye un hito fundamental en la historia porque transformó radicalmente las formas de producción, organización del trabajo y relaciones socioeconómicas. Esta etapa histórica generó cambios tecnológicos y profundas modificaciones en las condiciones laborales, caracterizadas inicialmente por largas jornadas, bajos salarios y falta de protección social, lo que a su vez impulsó el desarrollo de movimientos obreros y la posterior creación de normas laborales destinadas a proteger los derechos de los trabajadores.

Es en la Revolución Industrial en donde se la concibe como una relación entre dos personas, unas que buscan negociar su fuerza de trabajo en compensación de una remuneración y otros que compran dicha fuerza pagando un salario a cambio. Aunque esta es la noción más reconocida a nivel internacional sobre el concepto trabajo, sus relaciones son mucho más complejas, particularmente en el campo del derecho. La relación laboral, genera derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empleador, que se encuentran regulados por la normativa ecuatoriana, que pretende garantizar la dignidad humana, la justicia social y la equidad en las relaciones laborales, reconociendo al trabajo no únicamente como un medio de subsistencia, sino también como un derecho fundamental protegido constitucionalmente (Canessa, 2020).

En la actualidad es llamada la era digital por el surgimiento de avances tecnológicos, que a partir de ello han surgido varios derechos humanos, así como tratados internacionales que ayudan a mejorar la estabilidad de un trabajador en cualquier empresa y a su vez garantizar la dignidad humana que es lo que cada Estado busca garantizar. De acuerdo con Prieto (2017), el trabajo es un conjunto de actividades, un esfuerzo que realizan los individuos para alcanzar un fin. A través del trabajo, los seres humanos transforman la naturaleza y satisfacen sus necesidades, al tiempo que el individuo desarrolla habilidades. Es por medio de la actividad laboral que el ser humano se construye individual y socialmente.

En la legislación ecuatoriana, (CRE), que es la norma suprema del Estado, reconoce al trabajo dentro de su artículo 33, prescribiendo que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La (CRE) de 2008 reconoce al trabajo como un derecho y un deber social fundamental y lo configura como la base para la realización de las personas y el sustento de una sociedad justa y solidaria. El contenido del artículo 33, establece que el trabajo, en sus distintas ramas, es un objetivo de protección por parte de las instituciones públicas es decir el Estado, garantizara condiciones dignas y justas, que incluyan la remuneración adecuada, la estabilidad laboral, la seguridad social y el respeto a los derechos laborales.

La garantía de protección sobre el trabajo en condiciones dignas y justas implica la obligación estatal de promover políticas públicas orientadas a la generación de empleo pleno y productivo, así como de velar por la eliminación de toda forma de discriminación, explotación, precarización o violencia laboral, de manera que incluya la obligación de prevenir y erradicar cualquier forma de acoso latente.

En el Ecuador el acoso laboral ha ganado visibilidad y ha sido recientemente definido legalmente como un fenómeno social importante porque dentro de las dinámicas laborales se han presentado diversas situaciones de acoso laboral, muchas de las cuales no han podido ser sancionadas eficazmente debido a la falta de normativa. Este fenómeno se ha vuelto más conocido y estudiado a nivel internacional, especialmente a partir de la década de 1980, pero fue en la década de 1990 cuando los debates y la investigación sobre el tema se hicieron más intensos y desarrollados.

Es necesario comprenderlo mejor y su definición es reciente, las personas que son objeto de acoso laboral siempre han lidiado con las consecuencias negativas que han repercutido en su salud física y mental. Ambos fenómenos representan un ataque a la dignidad humana con consecuencias para toda la sociedad, afectando a decenas de millones de trabajadores en todo el mundo, siendo las mujeres las principales víctimas (Rico, 2020).

El acoso o violencia laboral es un tema que ha sido ampliamente discutido en las últimas décadas, incorporándose a los estudios en el área jurídica, entendiéndose como cualquier

exposición prolongada y repetitiva a situaciones humillantes y embarazosas de los trabajadores o empleadores en el desempeño propia de sus funciones, generando sufrimiento psicológico y degradación del ambiente laboral (Diazgranados, 2020).

A nivel nacional, el acoso se ha descrito en diversos contextos laborales, incluidas las organizaciones públicas, ya que, si bien es cierto, el acoso se presenta con mayor frecuencia en entornos privados, no es un fenómeno exclusivo de esta área, sino que con frecuencia se presenta en instituciones caracterizadas por jerarquías y procedimientos rígidos, en las que las tareas no están definidas, lo que permite culpar a alguien de algo, como el caso de los entornos públicos.

Según explica Martínez (2020),” en el sector privado, el acoso laboral es más evidente, dura menos tiempo y generalmente termina con la salida de su área de trabajo al que pertenece la víctima; mientras que en el sector público puede durar años, ya que las personas están protegidas por la organización, lo que hace que las situaciones de acoso no se investiguen adecuadamente debido las influencias existentes dentro del entorno laboral”. Dicho esto, entendemos que según la definición del autor en las instituciones públicas el objetivo del acoso no suele ser el despido, sino dañar la imagen del empleado, de tal manera que se deteriore el ambiente laboral y se vea forzoso su traslado, generando así daños emocionales en la víctima.

Con la finalidad de poder combatir esta problemática, se han efectuado importantes esfuerzos de las organizaciones internacionales, (OIT), así como la (OMS) y organizaciones regionales, quienes han desarrollado estudios, normativa y sugerencias a los distintos Estados para dar visibilidad a estas realidades, movilizándolo a los Estados para prevenir y sancionar el acoso, específicamente en el contexto de las relaciones laborales y sensibilizando a los empleadores y a los sindicatos sobre la ventaja de prevenir y combatir el acoso. En este contexto, resalta particularmente el Convenio de la OIT 190 de 2019, dentro del cual se menciona sobre la violencia así mismo como el acoso, que reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre.

A nivel nacional, las estrategias para combatir y prevenir el acoso implican dos niveles de intervención: legislativo y administrativo, existiendo un déficit en el campo preventivo, esto pese a que, como afirma, Bosqued (2021), las intervenciones basadas únicamente en la legislación o en las normas se consideran insatisfactorias y producen resultados limitados.

La legislación ecuatoriana regula escasamente la sanción del acoso laboral dentro de la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP, misma que fue reformada por la Ley Orgánica Reformatoria (LOR) a la (LOSEP) y al Código de Trabajo como una herramienta de prevención al acoso laboral mediante su publicación en el Registro Oficial No. 116, la cual incluyó dentro del artículo 23, el literal c) en donde se determina los derechos de los servidores públicos haciendo mención a “No ser víctima de acoso laboral”, y también se ordenó la inclusión del artículo 46 de la LOSEP en donde se define al acoso laboral.

La inclusión de estas medidas pretendía que existan mecanismos para la denuncia y sanción del acoso laboral, aunque se enmarcan estrictamente en el ámbito administrativo y han tenido deficiencias, puesto que, la erradicación del acoso laboral se dificulta por diversas circunstancias que se presentan en el contexto público, como la falta de estabilidad laboral de los funcionarios públicos debido a los procedimientos administrativos complejos que generan un mayor temor a represalias y la falta de protección efectiva tras una denuncia, lo que desalienta a las víctimas a reportar los casos.

Además, la misma normativa tiene limitaciones al no señalar en forma expresa los tipos de conductas que se consideran acoso y no regula todas sus formas, ya que otras conductas, como las de carácter sexual, son sancionadas en el Código Orgánico Integral Penal según su artículo 166. Por estas razones, se propone efectuar un análisis de la normativa y de las políticas públicas del Estado ecuatoriano sobre el acoso laboral, dada la relevancia de garantizar la seguridad, la tutela de los derechos y la integridad del trabajador¹

¹ Código Orgánico Integral Penal (COIP), art. 166, Registro Oficial Suplemento 180 de 10-feb.-2014.

2. Objetivos

Examinar la efectividad de la legislación ecuatoriana y la implementación de las políticas públicas relacionadas con el acoso laboral en el sector público, considerando tanto el marco normativo como su aplicación práctica y el nivel de protección que se brinda a los trabajadores.

El acoso laboral en el sector público ecuatoriano y ante los desafíos que presenta su abordaje, la presente investigación se propone analizar la efectividad de la legislación y la prevención, sanción y reparación de esta problemática. Para lograr este propósito en general, se establece los siguientes objetivos específicos.

Analizar el marco normativo ecuatoriano, incluyendo la Constitución de la República, Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), para determinar su alcance y limitaciones en la protección contra el acoso laboral en el sector público.

Evaluar la efectividad de los mecanismos de prevención, denuncia y sanción del acoso laboral establecidos en la legislación ecuatoriana y en la práctica institucional, contrastándolos con estándares internacionales como el Convenio 190 de la OIT.

Identificar los principales vacíos y desafíos en la aplicación de la normativa vigente que impiden garantizar entornos laborales seguros y libres de acoso en el sector público del Ecuador.”

3. Metodología

Para el cumplimiento de los objetivos específicos, se empleará el método analítico- cualitativo el cual se complementa con elementos descriptivo , analítico en el permite una comprensión profunda del acoso laboral en el sector público ecuatoriano y la efectividad de su marco legal y su vez el método mixto que nos permitió examinar y analizar el marco normativo vigente y su aplicación, a través de la interpretación jurídica , y así poder obtener una visión integral sobre la efectividad de las políticas públicas ecuatorianas en la prevención del acoso laboral en el sector público ecuatoriano.

La técnica de investigación será descriptivo y explicativo; será descriptivo porque permitirá evaluar el fenómeno del acoso laboral en el sector público ecuatoriano, detallando su frecuencia, manifestaciones y consecuencias; además que tendrá un componente explicativo al analizar las causas de la ineficacia de las políticas actuales del mismo modo el i m p a c t o en la protección de los derechos laborales, facilitando la identificación de vacíos normativos y de los factores que limitan la seguridad de los trabajadores frente a situaciones de intimidación laboral.

El desarrollo del tercer objetivo, que busca identificar y generar un análisis crítico y proponer un enfoque innovador, se empleará el método hermenéutico y comparativo que permitirá interpretar las políticas públicas y la normativa desde una perspectiva crítica y contrastarla con modelos normativos de otros países que han desarrollado regulaciones más efectivas en la prevención del acoso laboral, para que, con base en estos hallazgos, se formulen recomendaciones y propuestas de reforma que contribuyan a mejorar la protección de los trabajadores en el sector público ecuatoriano.

4. Resultados

4.1 Elementos doctrinarios del acoso laboral y su impacto a nivel mundial

El primer intento de definir el acoso laboral fue en 1976 por Carroll Brodsky, basándose en una investigación publicada en Estados Unidos, y fue descrito como intentos repetitivos de una persona de atormentar a otra mediante provocaciones, presión e intimidación. Leymann (1996),” define el acoso laboral como proposiciones y gestos hostiles que, por su constante repetición, afectan psicológicamente al objetivo”. En Francia, Hirigoyen (1998) definió el acoso laboral como: “Toda conducta abusiva que se manifieste por comportamientos, palabras obscenas, actos crueles y acciones que puedan ser causa de afectación de la personalidad, la dignidad o la integridad física o mental el cual afecte y ponga en peligro el trabajo de esta persona o degradar el clima laboral.” (p. 195).

Entre los comportamientos hostiles que pueden caracterizarse como acoso laboral, Hirigoyen (2024), identificó cuatro modalidades que pueden ocurrir por separado o simultáneamente: deterioro intencionado de las condiciones laborales, aislamiento y negativa a la comunicación, atentados contra la dignidad y violencia verbal, física y sexual.

Si bien no son suficientes para definir el acoso, aspectos como la frecuencia y la duración son importantes para diferenciar una situación de acoso laboral de otras formas de violencia. A pesar de que algunos investigadores se basan en el criterio de seis meses para la duración del acoso laboral, citando a Leymann (1996), es de vital importancia recordar que el mismo autor considero esta medida arbitraria. De hecho, advirtió sobre la rigidez de los plazos dada la naturaleza dinámica y compleja de este fenómeno.

Otro aspecto que a menudo se cita en la definición de acoso en el trabajo es la intencionalidad. Aunque a menudo se utiliza como criterio (asociado a frecuencia y duración) para diferenciar el acoso de otros tipos de conductas, el tema es controvertido y no hay consenso entre los investigadores. El hecho es que, con o sin intención por parte del acosador, esta violencia puede ocurrir y causar daño; Además, es importante verificar que la presencia de intencionalidad puede ser prácticamente imposible (Cifuentes & Ceballos, 2023).

El acoso laboral se ha presentado tanto en instituciones públicas como privadas, presentando características específicas en cada uno de estos espacios. En las empresas privadas, el acoso suele ser más evidente, durar menos tiempo y generalmente termina con la salida de la víctima. En este tipo de instituciones, el acoso estaría vinculado a las reglas gerenciales del modelo económico capitalista llevada al extremo, generando gran competitividad y vulnerabilidad de los trabajadores por la acumulación de responsabilidades, presión por la producción, metas inalcanzables, entre otros aspectos relacionados con la reestructuración productiva y las nuevas tecnologías de gestión. (Gómez & Machado, 2022).

En la Administración Pública puede durar años, ya que las personas se encuentran protegidas por la organización, ya sea porque son funcionarios, o porque tienen algún grado de parentesco o amistad con personas influyentes o políticos. Estas prácticas generalmente no buscan destituir a la víctima, sino más bien manchar su imagen dentro del entorno laboral, además de causarle sufrimiento al forzar su traslado a otro sector (Riego, Fernández, & Ruiz, 2021).

Las principales raíces del problema del acoso laboral en el sector público son: las condiciones laborales inadecuadas, la falta de preparación de los directivos (a menudo nombrados por familiares, amistad o relaciones políticas, sin tener ninguna cualificación o mérito), la reducción de personal y los programas de despido voluntario, no sustitución de trabajadores jubilados o ausentes por enfermedad, etc. Actualmente existe la invasión de la lógica privada en los servicios públicos, lo que intensifica la aparición de formas de acoso afines a los modelos de gestión contemporáneos (Cervantes, 2020)

No cabe duda de que el acoso laboral tiene numerosas consecuencias perjudiciales tanto para quien lo sufre como para quien lo presencia, degradando el ambiente de trabajo y perjudicando también a la organización y a la misma sociedad. Según la Organización Mundial de la Salud (2004), las consecuencias para el bienestar del trabajador que sufre acoso en el contexto laboral pueden implicar trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y del comportamiento. Una de las consecuencias extremas del acoso laboral puede ser incluso el suicidio.

Las consecuencias del acoso laboral para las organizaciones también son diversas y todavía parecen ser subestimadas por sus directivos. Se puede mencionar la pérdida de productividad, los costos de ausentismo (cuando el obrero se ausenta del trabajo) y presentismo (cuando el operario va a ocuparse, aunque no esté en plena salud física y/o psicológica), los costos asociados a la dotación de personal y a los procesos judiciales (Concepción, 2018).

Igualmente, el acoso laboral tiene un efecto adverso, lo que puede dificultar la relación con el personal y los clientes. Las consecuencias negativas del acoso en el trabajo se observan también en la sociedad y el Estado, que soportan los costos de la salud de las víctimas, así como en la concesión de prestaciones por enfermedad y jubilaciones anticipadas.

Inicialmente, es importante explicar que el acoso laboral se puede dividir en cuatro tipos, siendo uno de los pioneros de esta calificación Hirigoyen (2024), que son: acoso vertical descendente, acoso vertical ascendente, acoso horizontal y acoso laboral mixto. La autora, sobre el acoso vertical descendente, explica que es el que se produce entre individuos de diferente posición jerárquica, y se divide en dos tipos: descendente y ascendente. El acoso laboral vertical descendente es la forma más común en las empresas, pues es practicado por un jefe directo o por un supervisor del trabajador.

En este caso, el agresor utiliza su poder de dirección de forma errónea, caracterizando el abuso del poder directivo y disciplinario que es concurrente y lo usa con el objetivo de hacer renunciar a la víctima. Las principales manifestaciones de acoso se reducen a quitar la autonomía al trabajador en su área, el apartamiento de sus compañeros, o creando situaciones embarazosas hacia el trabajador desencadenando en agresiones injustas (Hirigoyen, 2024).

De igual manera, el acoso vertical ascendente, aunque es menos común que la anterior, tiene el mismo contenido. Es una conducta practicada por uno o más funcionarios en relación con su superior jerárquico, se produce por una actitud autoritaria y arrogante de un grupo de empleados sobre su supervisor y lo consideran poco calificado para ocupar el cargo asignado. Su finalidad es excluir a un compañero que ha recibido un ascenso o un puesto directivo, cuyas funciones los subordinados consideran que la persona ascendida no es capaz de ejercer.

Por otra parte, el acoso horizontal se produce cuando los autores del hostigamiento son compañeros de trabajo de igual rango. Se realizan a través de comentarios ofensivos, tanto sobre la vida personal como profesional de la víctima, que están destinados a menospreciar a los compañeros de trabajo. La coacción vertical también se caracteriza por la discriminación basada en factores religiosos, políticos, raciales o de orientación sexual.

Sobre este tema, Cruz (2022) afirma que, otro factor que contribuye a la práctica de acciones discriminatorias por parte de los propios compañeros de trabajo se refiere a la propia competitividad. Para la autora, el acoso horizontal puede ocurrir debido a la competitividad agregada en las empresas que establecen un tipo de meta a ser alcanzada, con incentivos y premios o alguna recompensa por sus superiores. Además, se debe destacar que esta forma de operar de la empresa no es ilegal, después de todo, las empresas tienen sus propios valores sociales del trabajo y de libre iniciativa.

Desde esta perspectiva, con la finalidad de alcanzar un mayor crecimiento de sus utilidades, las empresas han venido utilizando con frecuencia el método de competitividad, sin embargo, está claro que es método, en exceso, genera un gran estrés en los empleados, provocando este tipo de acoso. Así, Camacho (2020), sostiene que: el acoso horizontal ocurre debido a las múltiples exigencias de producir, el abuso de poder, frecuentes instrucciones confusas, ofensas repetitivas, agresiones, maximización de errores y culpabilizaciones, que se repiten a lo largo del día, degradando deliberadamente las condiciones laborales, haciendo que el clima laboral se convierta en un campo minado de miedo, envidias, disputas, chismes y rivalidades transmitidas vertical y horizontalmente entre directivos y personal de otras posiciones en la empresa.

Es importante señalar que, en esta clasificación de acoso, el empleador o directivo no toma ninguna medida para detener la agresión injusta contra la persona acosada, o actúa de manera superficial, lo que genera un mayor impacto dentro del trabajador afectado.

Además, este tipo de acoso también se presenta dentro del ámbito del sector público, aun cuando en este tipo de instituciones no existe una finalidad económica o incentivos de competitividad; no obstante, los factores que la motivan pueden ser tanto personales como profesionales.

Por último, se encuentra el acoso laboral mixto, en el cual, el intimidar se efectúa hacia la víctima desde diversas fuentes, tanto de los compañeros de trabajo como de sus empleadores o puestos directivos, que están por encima de ellos en la jerarquía. Al hablar del tema, Pérez (2023) sostiene que, cuando una persona se encuentra en una posición de chivo expiatorio, por culpa de un superior o de compañeros de dicha designación la información rápidamente se extiende a todo el grupo de labor. La persona es considerada responsable de todo lo que sale mal. Muy pronto ya nadie podrá soportarlo más y, aunque algunos no sigan la opinión del grupo, no se atreven a anunciarlo.

Desafortunadamente, es imposible identificar qué tipo de presión laboral causa mayor daño a la víctima, ya que cada persona reacciona a esta situación de manera diferente. En este sentido, es importante profundizar sobre el surgimiento y las consecuencias del asedio en la vida del trabajador.

Inicialmente, Martínez (2020) afirma que se conoce que el acoso laboral es resultado de la indiferencia humana que ocasiona degradación en el ambiente laboral y genera temor en las víctimas, sin embargo, existen criterios determinantes para la caracterización del acoso en el ámbito laboral, siendo estos la habitualidad y repetitividad; la personalidad y límite geográfico.

La conducta hostil debe ocurrir repetidamente durante la jornada laboral, durante un período determinado. Las acciones aisladas no constituyen acoso laboral, sin embargo, no existe un período exacto de tiempo para caracterizar la conducta, por lo que es importante identificar la práctica persistente y continuada.

Así como podemos entender las acciones hostiles no están dirigidas a un grupo de personas, sino a una persona específica, aunque tampoco es imposible que más de una persona del mismo grupo sea objeto de una agresión mutua, pero este proceso es casi siempre personal y específico, lo que, al menos desde el punto de vista de la victimología, lleva a cuestionarse si existen perfiles predeterminados para ser víctimas de acoso laboral.

Por último, el acoso debe producirse en el lugar de las prácticas cotidianas, entre personas que pertenecen a la misma organización de trabajo y están vinculadas a ella a través de una relación contractual o que dependen directa o indirectamente de la empresa u organización estatal (Kahale, 2022).

Un factor que es visible es la hostilidad misma que se encuentra directamente relacionada con la aparición del acoso laboral, que se manifiestan en actitudes bien marcadas. Hirigoyen (2024) destaca que las actitudes hostiles identificadas en la práctica del acoso laboral se agrupan en tres categorías, a saber. La primera de estas, es el deterioro intencional del ambiente laboral, atentado a la integridad personal y violencia verbal, física y sexual.

El deterioro intencional de las condiciones de trabajo ocurren cuando se le quita a la víctima su autonomía, ya no se le proporciona información útil para la realización de tareas, se critica injusta o exageradamente su trabajo, se le retira del puesto que normalmente es de su responsabilidad, se le asignan de manera intencionada y sistemática tareas que están por debajo de su competencia o se le presiona para que no haga valer sus derechos como vacaciones y horario de actividad, se le asignan tareas incompatibles con su salud, se le causan daños en su lugar de trabajo y se le dan deliberadamente instrucciones imposibles de cumplir (Cubillo, 2021).

Un derecho como la dignidad cuando se desacredita a la víctima delante de compañeros, cuando se utilizan insinuaciones despectivas para describirla, se hacen gestos de desprecio delante del trabajador, superiores o subordinados, se difunden rumores, se le atribuyen problemas psicológicos, se critica su vida privada, se burla de sus deficiencias o aspecto físico, se la imita, se le asignan tareas humillantes y se la insulta con términos obscenos o degradantes (Lizama & Lizama, 2022).

La violencia verbal, física y sexual se manifiesta de diversas formas, incluyendo amenazas de agresión física, la invasión de la privacidad mediante llamadas o correspondencia, y el ataque físico, esto incluye gritarle, espiarlo frente a su casa, dañar sus bienes, acosarlo o agredirlo sexualmente o no tomar en cuenta sus problemas de salud. (Hirigoyen, 2024) El autor destaca que el acoso laboral, degrada el ambiente de trabajo, y compromete la calidad de vida del trabajador, ocasionando graves consecuencias en su condición física, conductual y psicológica.

Sobre las consecuencias del acoso en la salud física y mental de la víctima, el trabajo tiene diferentes significados simbólicos, como un significado de responsabilidad, dignidad,

capacidad, competitividad, fuerza, mejora de la calidad de vida y la realización individual. En este sentido, el trabajo se entiende como una actividad de Inter transformación de la naturaleza, no es sólo una fuente de subsistencia o sustento para los seres humanos. Según Giachero (2024), el acoso laboral en el trabajo tiene un potencial favorable para el surgimiento de trastornos psicopatológicos, psicosomáticos y comportamentales, indicando consecuencias a nivel individual, organizacional y social.

El acoso laboral puede causar daños considerables a la salud del trabajador, incluyendo: depresión, ansiedad, nerviosismo, sociofobia, ataques de pánico, baja autoestima, apatía, falta de concentración, fatiga, trastornos digestivos y migrañas. La depresión y el trastorno de estrés avanzado son uno de las principales dificultades encontradas en los individuos que han sufrido acoso laboral, según señala la Organización Mundial de la Salud. Ante una situación estresante, el cuerpo reacciona poniéndose en alerta, produciendo sustancias hormonales, provocando depresión en el sistema inmune y cambios en los neurotransmisores cerebrales (Patlán, 2023).

De esta manera, los trabajadores expuestos al acoso laboral pueden experimentar efectos considerables en la salud, tales como, psicopatología, reacciones de ansiedad, apatía, reacciones de evitación, problemas de concentración, estado de ánimo depresivo, reacciones de miedo, informes retrospectivos, hiperreactividad, inseguridad, insomnio, pensamiento introvertido, irritabilidad, falta de iniciativa, melancolía, cambios de humor, pesadillas recurrentes, psicosomáticos: hipertensión, ataques de asma, palpitaciones del corazón, enfermedad coronaria, dermatitis, pérdida de cabello, dolor de cabeza, dolor articular y muscular, pérdida del equilibrio, migraña, dolor de estómago, úlceras de estómago y taquicardia (Patlán, 2023).

Por eso, debido a todos los daños y consecuencias que el acoso laboral puede causar en la vida de la víctima, las instituciones internacionales y los Estados han buscado establecer medidas de protección a favor de las víctimas, quienes han buscado cada vez más protección contra esta agresión injusta en instancias administrativas y en los tribunales, a fin de lograr una sanción a los agresores.

Sentencia Nro. 986-19-JP/21 de la Corte Constitucional del Ecuador: Esta es una sentencia fundamental y muy citada que revisa cuatro procesos originados en demandas de acción de protección por acoso laboral. Establece criterios, caracterización y elementos del acoso laboral, y aborda las obligaciones del Estado para adoptar medidas preventivas y crear mecanismos de protección en los sectores público y privado. Esta sentencia es crucial para entender la jurisprudencia constitucional sobre el acoso laboral.

4.2 Principios y normativas que regulan el acoso laboral en el sector público ecuatoriano

La (OIT) es el organismo con mayor importancia a nivel internacional en materia laboral, que ha impulsado la protección frente al acoso laboral y cuyo instrumento más importante frente al caso laboral es el Convenio 190 artículo 4 inciso 2 sobre la eliminación de la violencia, hostigamiento, presión en el entorno laboral, publicado en 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo. El Convenio 190 es un tratado internacional, elaborado y aprobado mediante diálogo social tripartito, en el que participaron representantes de Gobiernos, empleadores y trabajadores de los estados miembros.

El Convenio 190 se centra en conductas, prácticas o amenazas inaceptables, considerando especialmente sus efectos sobre la víctima, independientemente de la intención de causar daño. Así, el acosador puede ser tanto la persona que ejerce autoridad, funciones y responsabilidades propias del empleador (vertical), como los compañeros de la víctima (horizontal) o incluso un tercero, como un cliente, por ejemplo.

El artículo 3 de la OIT aborda la dimensión temporal y espacial de la protección contra la violencia y el acoso. La terminología clave adoptada por la OIT fue “mundo del trabajo”, en donde su alcance se encuentra determinado en el artículo 2.2 del instrumento en mención que reza: *“Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales”*.

El Convenio 190, establece que el deber de protección abarca, además de las conductas y prácticas que ocurren en el lugar de trabajo y durante el transcurso en que el trabajador se encuentra laborando las disposiciones del empleador, también aquellas que surgen del trabajo o están relacionadas con él. Así, el lugar de trabajo puede ser privado o público, lo que incluye a las trabajadoras domésticas, a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores informales, como los vendedores ambulantes, que realizan sus actividades laborales en la vía pública y pueden ser víctimas de actos de violencia perpetrados por agentes de seguridad o inspectores del Estado.

El Convenio 190 establece una obligación clara para los países que lo ratifican: deben asegurar y tomar las medidas necesarias para impulsar “un mundo donde el entorno del trabajo sea libre de violencia y acoso”. Sin perjuicio de la adopción de medidas específicas para cada entorno, el Convenio 190 establece los pilares obligatorios que los países deben observar: prohibir por ley la violencia y el acoso. Asimismo, es fundamental garantizar que las leyes, así como normativas aborden explícitamente las afectaciones morales, como el acoso, e incluyan medidas de implementación y seguimiento. Para ello se debe asegurar el acceso a recursos y apoyo para las víctimas, además de establecer medios eficaces para inspeccionar e investigar los casos de violencia y acoso.

Complementariamente es necesario desarrollar herramientas de sensibilización en formatos accesibles y apropiados, y por último, prever sanción.

La redacción del Convenio 190 demuestra una preocupación por no restringir ni estandarizar las reglas y medios de implementación que cada país debe adoptar, siempre que sigan los pilares básicos allí previstos, como el derecho a la igualdad. Se busca por tanto que cada país sea responsable de desarrollar medidas más eficientes y pertinentes a su propia realidad. Aunque la responsabilidad final recae en los países que lo ratifican, el Convenio 190 prevé la posibilidad de que también se asignen funciones y responsabilidades a los empleados, a los empleadores y a sus organizaciones representativas.

Adicionalmente, la Constitución ecuatoriana impone principios rectores para las relaciones laborales, como la equidad, y el respeto a los derechos humanos dentro de su artículo 326. Asimismo, consagra la prohibición de toda forma de precarización laboral y establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, de tal forma que cualquier acto o convenio que implique su renuncia carecerá de eficacia jurídica. Así pues, es evidente que el derecho al trabajo en Ecuador es un derecho individual, además de ser un componente esencial del Estado constitucional de derechos y justicia orientado al pleno ejercicio de la dignidad humana.

El artículo trescientos veinte y seis, numeral cinco, prescribe a través de la (CRE) que: ***“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”***. (Constitución de la República del Ecuador, 2008). De esta manera se garantiza que cada individuo pueda ejercer sus actividades en condiciones dignas, protegiéndolos de afectaciones físicas o psicológicas ni psicológicamente, como las que podría causar cualquier forma de acoso.²

La legislación ecuatoriana introdujo la primera regulación del acoso laboral por medio de una reforma a la (LOSEP), efectuada por el medio de la Ley orgánica reformatoria a la ley orgánica del servicio público y al código del trabajo como prevención el acoso laboral, la cual añadió un literal que determinaba que uno de los derechos de los servidores públicos es no ser sujeto de acoso laboral”. Los cuales están a continuación en los siguientes términos.

Definición de acoso laboral: debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la

² Constitución de la República del Ecuador (CRE), art. 326 numeral 5, publicada en el Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008.

persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral. El acoso podrá considerarse como una actuación discriminatoria cuando sea motivado por una de las razones enumeradas en el artículo 11.2 de la Constitución de la República, incluyendo la filiación sindical y gremial (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010, p. 18).

No obstante, la regulación más importante en materia de prevención del acoso laboral se efectuó de manera reciente en el año dos mil veinte y cuatro, a través de la “**Ley Orgánica Reformatoria para la Erradicación de la Violencia y el Acoso en todas las Modalidades de Trabajo**”, representa, hasta el momento un logro trascendental para la protección de los derechos de las y los servidores públicos en el Ecuador.

Por medio de esta reforma normativa, el legislativo realizó importantes modificaciones a la “**Ley Orgánica del Servicio Público**” con el fin de fortalecer el marco normativo para la prevención, sanción y reparación de los casos de violencia laboral, esto considerando, como se señala dentro de la normativa, que en la sociedad ecuatoriana, se presenta un contexto en el que las relaciones laborales están atravesadas por múltiples desigualdades y dinámicas de poder, de allí la necesidad de que la normativa amplía el catálogo de derechos y deberes, tanto para empleadores como para trabajadores, con un enfoque en la dignidad humana, la no discriminación y la eliminación de toda forma de afectaciones morales y físicas contra el individuo.

En tal sentido, uno de los cambios más importantes es la modificación del artículo número 23 de la LOSEP, que ahora establece explícitamente la prohibición de la violencia y el acoso laboral en el sector público, detallando, Siendo así conductas específicas y estableciendo bases para la prevención, detección y sanción de estas prácticas. Siendo así nuevo literal c) el cual amplía el alcance del derecho de los servidores públicos a gozar de un ambiente de trabajo libre de acoso laboral, sexual y de cualquier tipo de discriminación.

- **(R)** garantiza el derecho a no ser sujeto de violencia y acoso laboral, mientras que las reformas subsiguientes detallan mecanismos de denuncia, sanción, responsabilidades y procedimientos para hacer cumplir esta disposición.
- **(S)** establece la posibilidad de exigir sanciones pecuniarias contra el empleador, así como la aplicación de medidas de reparación y apoyo por parte de entidades especializadas. La reforma de estos dos numerales visibiliza un enfoque reparador y multidisciplinario, que considera la responsabilidad institucional más allá del acto individual del agresor y además, se incorpora como derecho el recibir disculpas públicas.
- **(T)** Disposición la cual tiene un alto valor simbólico y restaurativo.

Asimismo, en el literal

- **(U)** se establecen un conjunto de medidas de protección durante el proceso administrativo, resguardando a víctimas, testigos o denunciantes de represalias, ceses o reubicaciones forzosas y de esta manera se garantiza que durante la investigación administrativa no podrán ser cesadas estas personas y que el agresor podría ser suspendido sin remuneración como medida preventiva, previa motivación de la autoridad laboral. De comprobarse el acoso, se ordena la terminación del vínculo laboral con el agresor, junto con la indemnización correspondiente a la víctima, siendo que la finalidad de estas acciones es prevenir la revictimización y promover una justicia laboral con enfoque de derechos.

En los nuevos literales

- **(V)** se introducen una perspectiva preventiva y estructural, puesto que el primero obliga al empleador público a incluir factores de riesgo psicosocial en las evaluaciones laborales, prestando atención a condiciones que propician el acoso, como las jerarquías rígidas, las normas de género y las prácticas discriminatorias; mientras que el literal, **(W)** establece la prohibición de la terminación del vínculo laboral por causas asociadas a violencia o acoso, declarando nula cualquier renuncia forzada. En este contexto, se presume como acto discriminatorio toda terminación no debidamente motivada, lo que refuerza la estabilidad laboral y pretende erradicar las prácticas encubiertas de desvinculación por represalias.

Otro aspecto novedoso se encuentra en el literal **(X)**, que responde a los desafíos contemporáneos del acoso digital, que se aplica particularmente en los casos donde no se identifica al agresor en medios electrónicos o redes sociales y se obliga a la autoridad máxima institucional a emitir un comunicado público como medida de reparación, respetando el principio de inocencia. De esta manera, este accionar reconoce el daño que puede producirse incluso en ausencia de una autoría clara y abre el camino a medidas institucionales frente a manifestaciones modernas de violencia laboral. Por último, el literal **(Y)**, garantiza que los derechos laborales sean interpretados en armonía con los convenios internacionales ratificados y demás normativa secundaria del estado ecuatoriano.

La reforma al artículo 24.1 introduce una definición integral de violencia y acoso laboral, reconociendo su carácter físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico y digital. Se considera acoso tanto el comportamiento reiterado como aquel que ocurra una sola vez y cause daño y además se destaca que esta violencia puede extenderse más allá del lugar físico del trabajo e

incluir elementos como la no desconexión digital y la invasión a la intimidad.

Por otro lado, se considera el acoso como acto discriminatorio cuando está motivado por condiciones protegidas constitucionalmente, como la orientación sexual, la filiación sindical o la condición de género. Se considera violencia psicológica y patrimonial el cambio de ocupación que implique reducción salarial sin autorización del trabajador.

Finalmente, la normativa también introduce reformas de los artículos 9 y 48 para incluir el acoso y la violencia laboral como infracciones y causales de destitución. Así, generar actos de violencia o acoso constituye una falta disciplinaria, como se desprende del reformado artículo 24, literal ñ) y se amplía el espectro de protección a personas tradicionalmente excluidas de la normativa laboral, como pasantes, aprendices, despedidos o personas en búsqueda de empleo.

La intención del legislador, en este caso, es la de crear una normativa con espíritu más inclusivo, que pretende garantizar derechos incluso fuera de relaciones laborales formales. En este marco, se asignan responsabilidades al Ministerio de Trabajo y al Ministerio de Salud para ofrecer capacitación, atención psicológica y protocolos de actuación frente a estos casos, institucionalizando así un sistema de protección integral, reforzando así el eje preventivo y no solamente el sancionatorio, para que de esta forma, se cree un modelo garantista que articula prevención, reparación y sanción, con la finalidad de poder erradicar una problemática estructural que vulnera derechos fundamentales en el ámbito público.

Además, otro instrumento que regula la actuación en los casos de violencia laboral es el Protocolo de Prevención y Atención el cual habla sobre casos de discriminación, acoso laboral y toda forma existente hacia las mujeres dentro de los espacios de trabajo, que es aplicable tanto al sector público como al privado y que tiene como finalidad garantizar un ambiente laboral respetuoso de la dignidad humana y libre de cualquier tipo de agresión o discriminación, tal como lo establece el protocolo al señalar que se rechaza “toda forma de agresión contra la mujer en los espacios de actividad laboral , en todas sus modalidades y formas”.

En este instrumento, existe un eje preventivo en el que se implementa un programa de prevención de riesgos psicosociales, destinado a las instituciones con más de diez trabajadores deben implementar acciones específicas que incluyan talleres sobre habilidades blandas, derechos laborales y resolución de conflictos, además de capacitaciones dirigidas a mandos medios y superiores, todo ello con la finalidad de fortalecer la capacidad institucional para identificar y

actuar frente a factores de riesgo, fomentando entornos laborales saludables y seguros con la identificación temprana de situaciones que puedan derivar más adelante en acoso o violencia.

En cuanto a las medidas de prevención e información, el protocolo dispone el deber de socializar su contenido entre todos los funcionarios, asegurando que se conozcan las conductas sujetas a sanción y las medidas de protección existentes. Además, las instituciones deben aplicar cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales y, de ser necesario, actuar en función de los resultados mediante intervenciones focalizadas.



Finalmente, en los ejes de reparación y sanción el protocolo incluye medidas que deben garantizar el restablecimiento pleno y equitativo de la víctima. En el entorno público, las sanciones se aplicarán conforme al régimen disciplinario vigente en la LOSEP. Además, se establece el derecho de la víctima a recibir atención psicológica por parte del Ministerio de Salud Pública o del IESS, hasta alcanzar su restablecimiento. El protocolo establece que en los casos en que las vías de resolución institucional fracasen o no puedan aplicarse, el Ministerio del Trabajo asumirá la competencia para hacer seguimiento a las denuncias y aplicar las medidas pertinentes.

4.3 Estrategias para prevenir el acoso laboral en el Ecuador

Una estrategia para la prevención del acoso laboral consiste en el estudio comparativo de las distintas regulaciones normativas internacionales, incluyendo aquellas que extienden su alcance al ámbito penal. La legislación española reconoce el acoso laboral, también denominado *mobbing*,

como una vulneración grave de los derechos de los trabajadores a su dignidad, integridad moral y salud. El artículo 4.2 numeral del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) establece el derecho de los trabajadores *“a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales”*, incluyendo la protección frente a situaciones no cómodas para el trabajador. En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la Ley 31/1995 (PRL) de Prevención de Riesgos Laborales, prevé que el empleador deberá velar por la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos, lo cual comprende la obligación de evitar cualquier forma de presión psicológica que pueda dañar su bienestar.

El acoso laboral se configura, en la normativa española en el artículo 173.1 de la Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal español, castiga a quien infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral. La pena por este delito es de prisión de seis meses a dos años. Es importante destacar que este artículo protege la integridad moral de las personas, y se refiere a acciones que, aunque no lleguen a constituir tortura, son lo suficientemente graves como para atentar contra la dignidad y el respeto de la persona. El tipo penal exige que el trato degradante cause un daño grave a la integridad moral de la víctima. Además, el artículo 173.2 del Código Penal castiga el acoso en el ámbito laboral o funcional, cuando se ejerce de forma reiterada y con prevalencia de la relación de superioridad.

En el ámbito sancionador laboral, el artículo 54.2, literales c y g, del Estatuto de los Trabajadores establece como motivo de despido disciplinario el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, así como el acoso sexual o por razón de sexo dirigido al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Del mismo modo, la empresa puede ser considerada responsable ante la víctima si no ha tomado las medidas de prevención o corrección adecuadas.

Se considera importante analizar la legislación colombiana, misma que regula el acoso laboral a través de la Ley 1010 de 2006, Ley de Acoso Laboral", tiene como objetivo prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato en el ámbito laboral. Define y protege la dignidad humana, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, así como la armonía en el ambiente laboral.

La ley antes mencionada buscando proteger a los trabajadores de cualquier forma de hostigamiento o maltrato en el ámbito laboral.

Los objetivos de la ley 1010 de 2006 son los siguientes:

1. Definir el acoso laboral al especificar conductas como maltrato, persecución, discriminación y entorpecimiento.
2. Prevenirlo mediante políticas y estrategias empresariales.
3. Corregir situaciones de acoso a través de mecanismos de intervención.
4. Sancionar a quienes cometen acoso, así como a los empleadores que lo toleran.

Aborda distintas modalidades de acoso, tales como:

1. Maltrato laboral: agresiones físicas o psicológicas.
2. Persecución laboral: acciones para inducir la renuncia, como descalificación o carga excesiva.
3. Discriminación laboral: trato diferenciado por motivos de raza, género, religión, etc.
4. Entorpecimiento laboral: acciones que dificultan el desempeño de las tareas.
5. Desprotección laboral: omisión de medidas de seguridad para el trabajador.

En esencia, la Ley 1010 de 2006 es vital para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos, promoviendo los derechos de los trabajadores y una cultura de tolerancia en el trabajo.

En resumen, la Ley 1010 de 2006 reconoce que el acoso laboral puede provocar la renuncia del trabajador, y por lo tanto, busca prevenir y sancionar estas conductas para proteger la dignidad e integridad de los trabajadores en el ámbito laboral.

El cual establece procedimientos internos de denuncia sobre el acoso laboral, imponiendo a las empresas la obligación de implementar mecanismos de resolución de conflictos y de promover ambientes laborales sanos. Según su artículo 9, las víctimas de acoso pueden presentar una queja ante el Comité de Convivencia Laboral, antes de acudir a instancias judiciales, quien puede mediar y proponer soluciones antes de la judicialización del conflicto, buscando una resolución pronta y efectiva que evite la prolongación del daño.

Esta ley establece que los actos de intimidación podrán ser sancionados disciplinariamente con amonestaciones, suspensiones, despidos, o multas, según corresponda. Además, el acosador es objeto de sanciones civiles y penales cuando su conducta vulnera otros bienes jurídicos tutelados, como la integridad personal o la dignidad humana.

5. Discusión

El presente artículo académico se enfoca en un análisis de legislación comparada para examinar la normativa ecuatoriana en relación con la prevención y sanción del acoso laboral, contrastándola con otras legislaciones. Este estudio busca identificar áreas de mejora y posibles deficiencias dentro del marco legal ecuatoriano en esta materia.

La controversia y la relevancia del acoso laboral en el ámbito jurídico permiten establecer una serie de criterios fundamentales para su abordaje. Uno de estos criterios esenciales es la diferenciación de los distintos tipos de acoso que puede sufrir un trabajador, lo que permite una aplicación más precisa de las medidas preventivas y sancionadoras.

Es evidente que, en la práctica, la legislación ecuatoriana presenta deficiencias en el cumplimiento de lo estipulado en el Código de Trabajo respecto a la prevención del acoso laboral. A pesar de que la normativa enfatiza la importancia de implementar capacitaciones y desarrollar políticas claras sobre los diversos tipos de acoso que pueden presentarse en el ámbito laboral, su aplicación efectiva aún representa un desafío significativo.

Esta brecha entre la ley y su implementación se traduce en una persistencia de actos de discriminación y vulneración de los derechos de los trabajadores. Para mitigar estas situaciones, sería fundamental no solo intensificar las capacitaciones sobre el acoso en sus distintas

manifestaciones (laboral, sexual, por discriminación, etc.), sino también asegurar que las empresas y organizaciones adopten e implementen de manera rigurosa protocolos internos de prevención y actuación. Esto incluye la creación de canales de denuncia accesibles y seguros, así como la garantía de procesos de investigación transparentes y sanciones ejemplares para los infractores. Solo así se podrá avanzar hacia un entorno laboral más justo y respetuoso en Ecuador.

Entonces podemos decir que el marco legal ecuatoriano, principalmente el Código de Trabajo y la Constitución, establece derechos y deberes para trabajadores y empleadores, buscando garantizar condiciones dignas. Esto incluye aspectos como la jornada laboral, la seguridad y salud ocupacional, y la no discriminación.

De igual forma se habló en este artículo sobre el liderazgo y las relaciones interpersonales influyen fuertemente en el ambiente laboral. Se busca transitar de modelos autoritarios a consultivos y participativos, donde se valora la voz del trabajador.

En resumen, un entorno laboral en Ecuador se caracteriza por un marco legal robusto, pero con desafíos en su aplicación, y busca como objetivo fundamental garantizar la dignidad, salud y bienestar de los trabajadores, promoviendo una cultura de respeto y un desempeño productivo.

En el ámbito de aplicación en las empresas o entidades públicas, podemos concluir que la normativa sancionadora, no es ejecutable en su totalidad por ende para así poder controlar este tipo de acciones de discriminación como lo estipula en el artículo 176 del código integral penal en Ecuador, se sanciona con pena privativa de libertad a quien, salvo en los casos de acción afirmativa, difunda, practique o incite a cualquier tipo de discriminación. Esto incluye distinciones, restricciones, exclusiones o preferencias basadas en:

1. Nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad.
2. Sexo, identidad de género u orientación sexual.
3. Identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología.
4. Condición socioeconómica, migratoria, discapacidad o estado de salud.

El objetivo de esta sanción es evitar que dichas acciones anulen o menoscaben el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas en condiciones de igualdad.

En el Ecuador al momento de actuar contra el acoso laboral, genera vacíos legales y desafíos considerables en la aplicación de la normativa. Uno de los problemas más apremiantes es la dificultad para probar el acoso que una persona está sufriendo en su entorno de trabajo.

Esto se debe a que la legislación actual exige que la conducta acosadora sea reiterada, la misma que es verificada por el inspector de trabajo como lo estipula en el código de trabajo, artículo quinientos cuarenta y cinco, numeral ocho. En caso de que no se demuestra esta persistencia, el proceso puede considerarse inválido, lo que a su vez vulnera los derechos de las personas en el desempeño de sus funciones.

Tomando como referencia la normativa española, nuestro artículo académico clasifica las acciones del empleador sobre el trabajador, estableciendo sanciones monetarias para la empresa o entidad pública que incumpla la ley. A su vez sanciones privativas de libertad a la persona agresora que cometa dicho acto de acoso, estipulado en el código integral penal integral penal.

Enfatizamos que la normativa española, colombiana podría implementarse en Ecuador para mejorar la seguridad en el ámbito laboral y sancionar las represalias. Esto implicaría un profundo análisis sobre la reestructuración profunda en la aplicación e implementación de las normas, buscando garantizar la integridad, salud y derechos de los trabajadores frente a las diversas situaciones que comúnmente se presentan. Nuestro objetivo es que esta protección no se quede solo en el papel, sino que se convierta en una realidad tangible, brindando la seguridad y el respaldo jurídico que a menudo falta y que se refleja en procesos legales dilatados e inconclusos en el sistema laboral actual.

Para fortalecer la lucha contra el acoso laboral, el Ministerio rector de la política laboral, en colaboración tripartita, deberá asegurar la capacitación de todas las autoridades laborales, empleadores, trabajadores y servidores. Esta formación buscará implementar medidas efectivas de prevención, denuncia, actuación y sanción de la violencia y el acoso en el sector público y privado, cubriendo las etapas previas, durante y posteriores al vínculo laboral.

Asimismo, el Ministerio de Salud Pública, en coordinación con la autoridad laboral competente, será responsable de implementar y prestar servicios de atención psicológica a las víctimas de violencia y acoso laboral, basándose en los reglamentos y protocolos pertinentes.

El principio fundamental que se vio afectado en el ámbito de acoso laboral es la dignidad humana ya que debe ser un medio de desarrollo por el cual se debe garantizar su integridad física, psicológica y moral que implique degradar a la persona, así como su autoestima y su valor como individuo dando como consecuente un bajo rendimiento laboral.

6. CONCLUSIONES

Podemos concluir que el acoso laboral es un tema ampliamente debatible debido a sus múltiples aristas. Una de ellas es el procedimiento administrativo, que actualmente no garantiza la eficacia ni la seguridad necesarias para que el empleado actúe de forma inmediata contra un superior o compañero de trabajo si sufre irrespeto por parte del patrono o empleador. Esto se traduce en una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores, provocando daños psicológicos, maltrato, acoso verbal u hostigamiento fuera del horario laboral establecido.

Una forma de poder dar seguridad y solución a los índices de acoso laboral en el ámbito público y privado sería dar capacitaciones a los trabajadores sobre sus derechos y principios legales y la implementación de denuncias anónimas en cada empresa abordaría el acoso laboral de varias maneras como:

1. Empoderamiento del trabajador: Al conocer sus derechos y los principios que los respaldan legalmente, los empleados estarían más informados y menos vulnerables al acoso. Entenderían qué constituye acoso y que no están solos, lo que les daría la seguridad para identificar y resistir estas situaciones.
2. Reducción del miedo a represalias: El miedo a perder el empleo, a ser aislado o a sufrir otras consecuencias negativas es una de las principales razones por las que las víctimas de acoso no denuncian. La opción de denuncia anónima es crucial porque elimina o reduce drásticamente este temor a las represalias. Esto aumentaría la probabilidad de que los incidentes de acoso salgan a la luz, permitiendo que la empresa tome medidas.
3. Detección temprana y acción preventiva: Si los trabajadores están capacitados y tienen un canal seguro para denunciar, los casos de acoso se podrían detectar mucho antes. Esto permitiría a las empresas intervenir de forma más rápida, frenando el acoso antes de que escale y cause daños mayores a la víctima y al ambiente laboral en general.
4. Fomento de la responsabilidad corporativa: Al tener un sistema de denuncias anónimas, las empresas se verían obligadas a investigar y abordar las quejas, incluso si la identidad del denunciante no es conocida. Esto las impulsaría a ser más proactivas en la gestión del acoso laboral y en la creación de políticas internas efectivas.

En resumen, estas medidas conjuntas no solo buscan proteger a la víctima, sino también disminuir las condiciones que permiten el acoso, fomentando una cultura de cero tolerancias y promoviendo ambientes de trabajo más justos y seguros.

En el ámbito social, el acoso laboral tiene un gran impacto, ya que no solo afecta al trabajador, sino también a su entorno familiar y social. Debido a esto, la víctima puede desarrollar actitudes de

aislamiento social, buscando evitar interacciones con sus compañeros de trabajo como una alternativa efectiva. Nuestra legislación es deficiente al abordar situaciones de acoso dentro del entorno laboral. Sus definiciones ambiguas y poco claras obstaculizan el pleno accionar en el ámbito sancionador. Esto, en muchas circunstancias, impide una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores, evidenciando la ausencia o escasez de regulación adecuada en cuerpos normativos clave como la Constitución de la República del Ecuador (CRE), el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y otras leyes vigentes en el país.

De igual manera en el Ecuador ha ratificado convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Estos convenios establecen estándares internacionales que el país debe cumplir y que influyen en la creación y reforma de la legislación interna. Aunque son vinculantes, su aplicación efectiva depende de la implementación y desarrollo en la legislación nacional.

Si bien es cierto que históricamente la legislación ecuatoriana ha tenido vacíos y ambigüedades en el tema del acoso laboral, se busca poder llegar a realizar un avance significativo para que así contribuya plenamente una solución.

1. Una pronta y clara expedición de su reglamento.
2. Una aplicación rigurosa y efectiva por parte de las autoridades competentes.
3. La sensibilización y capacitación constante tanto de empleadores como de trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades.

Estas acciones conjuntas, sumadas a la existencia de un marco legal más sólido, son fundamentales para garantizar una tutela efectiva de los derechos laborales y erradicar el acoso.

7. RECOMENDACIONES

Los hallazgos de este artículo académico revelan que el proceso normativo para la efectividad en el contexto del acoso laboral en los sectores público y privado enfrenta desafíos significativos en su aplicación y en la construcción de una cultura organizacional preventiva.

Por otra parte, se sugiere implementar una nueva reforma que ofrezca un tratamiento apropiado a estos casos. Esta debería considerar un sistema de prevención y ayuda, resaltando la importancia de establecer mecanismos de resolución de conflictos y fomentar ambientes adecuados donde los empleados puedan desempeñar sus funciones con tranquilidad.

Considerando una nueva legislación como mecanismos que amplíen la visión de tratar este tipo de casos no solo para que sea de forma sistemática y unificada, sino que cuente con la existencia de protocolos internos para este tipo de casos dentro de cada empresa y así poder crear una cultura la cual se pueda prevenir los riesgos laborales

Bibliografía

- Bosqued, M. (2021). *Mobbing: Como Prevenir y Superar el Acoso Psicologico*. Paidós. Camacho, A. (2020). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario.
- Canessa, M. (2020). *Derechos humanos laborales en el seno de la organización internacional del trabajo*. Universidad Externado de Colombia.
- Cervantes, L. (2020). *Tópicos sobre las propuestas para la sanción del acoso laboral (mobbing)*. Lulu Press, Incorporated.
- Cifuentes, A., & Ceballos, . (2023). *Acoso laboral y estrés laboral* . Ediciones de la U.
- Concepción, R. (2018). *Análisis jurisprudencial acerca del acoso psicológico laboral*. Dykinson, S.L.
- Correa, M., & Quintero, M. (2021). *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la agenda 2030)*. Dykinson, S.L.
- Cruz, M. (2022). *El daño extrapatrimonial en el acoso laboral*. Universidad Externado de Colombia.
- Cubillo, C. (2021). *Tratamiento jurídico del mobbing* . Centro de Estudios Ramon Areces.
- Diazgranados, L. (2020). *El acoso laboral: Análisis conceptual y comparado*. Universidad Católica de Colombia.
- Giachero, S. (2024). *Bullying & mobbing: Haciendo visible lo invisible*. Grijalbo.
- Gómez, D., & Machado, M. (2022). *La violencia y el acoso laboral en Colombia*. Universidad Externado de Colombia.
- Hirigoyen, M. (2024). *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*. Paidós.
- Kahale, D. (2022). *La protección jurídica del acoso laboral*. Secretaría General de Gobierno.

- Lizama, L., & Lizama, D. (2022). *Manual de Derecho Individual del trabajo*. Canopus Editorial Digital.
- Patlán, J. (2023). *Impacto psicosocial de las empresas*. UNAM, Facultad de Psicología. Pérez, M. (2023). *Acoso Laboral y Medidas de Actuación*. ICB Editores.
- Prieto, C. (2017). *Trabajo, género y tiempo social*. Hacer Editorial.
- Rico, M. (2020). *Desgaste ocupacional y acoso laboral: Experiencias de Investigación*. Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Riego, N., Fernández, B., & Ruiz, M. (2021). *Violencia Laboral*. Editorial Académica Española.
- Del Ecuador, A. C. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.*
- Del Trabajo, C. D. C. (2005). Codificación del código del trabajo. In *Quito, Pichincha: H. Congreso Nacional*.
- Quintana, L. M. C. (2019). El acoso laboral en el Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, (3), 80
- Montero Bonilla, H. L. (2023). El acoso laboral en el marco del convenio 190 de la OIT.